

# Philippe Ortelli : « De récents changements profonds ont eu un impact majeur sur le bien-être »

**Contours de la notion de bien-être, analyse des points forts et des progrès à réaliser en la matière en principauté, préoccupations du patronat afin d'améliorer les conditions de travail des salariés, le « Patron des patrons » livre son avis.**

**Comment définiriez-vous la notion de bien-être au sein de l'entreprise ? Quels sont ses éléments ?**

Chacun a sa définition du bien-être mais nous nous accordons tous sur un socle commun. La législation monégasque l'a d'ailleurs reconnu. Dès 1945, le droit du travail s'est construit dans le but de garantir à tous les salariés et les entreprises les meilleures conditions pour mener au mieux leur carrière dans le cadre d'un droit adapté. Cela s'est traduit notamment par la reconnaissance d'un droit à la santé du salarié, qui a progressivement abouti à la création et à l'organisation de la Médecine du Travail, avec trois objectifs : assurer l'hygiène des entreprises, permettre l'adaptation des hommes à leur travail et l'adaptation des techniques à l'homme, et surveiller médicalement les travailleurs.

monégasques bénéficient de nombreux avantages : d'abord, une couverture sociale très avantageuse, la totalité des cotisations maladie, maternité, invalidité et les



lorsqu'une entreprise est déclarée être en « difficulté économique » par le tribunal. A la lumière de ces éléments, même si Monaco n'apparaît pas dans les études internationales sur le bien-être des salariés, il est évident que le pays y figurerait en très bonne place. Pour rappel, le baromètre Edenred-Ipsos sur le bien-être et la motivation des salariés en Europe, réalisé en ligne en janvier 2015 auprès de 13 600 salariés dans 14 pays (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Suède, Royaume-Uni, Pologne, Roumanie, Turquie, Finlande, Autriche, République Tchèque, Pays-Bas), a montré que le bien-être au travail se vit différemment selon les pays. En matière de bonheur au travail par exemple, seulement 22% des salariés polonais interrogés se sont déclarés « souvent heureux » et 13% d'entre eux « jamais heureux ». A l'inverse, les Pays-Bas se sont distingués positivement avec 63% des sondés néerlandais épanouis dans leur vie professionnelle. Viennent ensuite l'Autriche (55%), la Belgique (49%), l'Allemagne (46%) et la France (41%).

*« Etre adulte, c'est aussi assumer un principe de réalité dans la compétition économique. »*

**Quels sont les principaux handicaps de Monaco en matière de bien-être en entreprise ?**

Certains points restent à améliorer. D'abord, encore et toujours le problème des accès à Monaco. Ensuite, le développement des logements pour actifs à des tarifs abordables dans les communes limitrophes, afin de rapprocher les salariés de leur lieu de travail et éviter ainsi le stress associé.

**Quelles sont les avancées au cours des dernières années en matière de**

allocations familiales à la CCSS (Caisse de compensation des services sociaux) étant prises en charge par les employeurs. Cela signifie un meilleur revenu net pour les salariés, qui ne sont pas soumis à la CSG (Contribution sociale généralisée) et de la CRDS (Contribution pour le remboursement de la dette sociale). Ensuite, le régime de santé monégasque leur garantit un meilleur niveau de remboursement des soins médicaux. Sans oublier des allocations familiales nettement supérieures et versées dès le premier enfant, quel que soit le nombre d'enfants à charge, et des retraites beaucoup plus élevées à salaire identique. Enfin, à Monaco, depuis 1978, pour renforcer la protection des salariés, la Caisse de Garantie des Créances des Salariés, à laquelle ne cotisent que les employeurs, garantit les salaires

**bien-être en entreprise ?**

Les changements profonds qu'a connus le paysage économique monégasque ces dernières années ont eu un impact majeur sur le bien-être de tous. La structure organisationnelle de l'entreprise est devenue moins pyramidale et plus collaborative, contribuant à responsabiliser davantage les salariés. Le rôle du chef d'entreprise s'est quant à lui davantage orienté vers le management des ressources humaines. La FEDEM avait d'ailleurs marqué cette évolution en changeant de nom en mai 2014, lorsque la Fédération Patronale Monégasque (FPM) est devenue la Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM).

**Le télétravail peut-il être considéré comme un facteur de bien-être « au sein » de l'entreprise ?**

Dans une économie moderne comme la nôtre, lorsqu'il sera mis en œuvre, le télétravail constituera une alternative intéressante même s'il ne pourra pas répondre à tous les besoins. Il n'aura en effet pas ou peu d'impact sur les problèmes d'accès à Monaco, d'autant plus que pour équilibrer nos régimes de retraites, l'objectif est d'atteindre les 80 000 salariés à l'horizon 2050.

**De manière très subjective, considérez-vous que les travailleurs soient devenus plus « fragiles » qu'il y a un demi-siècle ? La « force de travail » des anciennes générations ne s'est-elle pas perdue ? Les employés n'ont-ils pas plus tendance à se plaindre de la difficulté de leur travail ?**

Je ne ferai pas de langue de bois. Oui, je pense qu'aujourd'hui certains ne se rendent pas compte de la difficulté pour les chefs d'entreprise de maintenir à flots leur entreprise, et se plaignent de situations que leurs grands-parents considéraient comme le paradis. Etre adulte, c'est aussi assumer un principe de réalité dans la compétition économique, où le salarié quand il est consommateur apprécie la concurrence entre les marques. Aussi, il faut accepter un certain degré de pression dans la vie économique, car elle rend aussi de nombreux bienfaits par la concurrence qui stimule l'innovation. L'état économique des pays du Bloc de l'Est après 70 ans de système communiste montre bien l'écart sur le moyen terme d'un système trop peu concurrentiel.

**Le bien-être des employés est-il au cœur des préoccupations et discussions au sein du patronat ? Pouvez-vous détailler ?**

Il ne faut pas inverser les objectifs. Le rôle du chef d'entreprise est d'assurer la réussite économique de son entreprise, ce qui permettra de maintenir l'emploi et de conserver les conditions nécessaires au bien-être des salariés. Même si cela fait partie de ses préoccupations, cela n'est qu'un des éléments que doit prendre en compte le chef d'entreprise. Il l'intègre donc dans sa politique managériale. N'oublions pas que notre monde est devenu urbain : plus de la moitié des habitants de la planète vit en ville. D'ici 2025, si cette urbanisation se poursuit, ce seront les deux tiers. C'est ce qui explique la rude concurrence entre les grandes capitales qui mettent tout en œuvre pour renforcer leur attractivité. Et Monaco dispose des atouts nécessaires pour y jouer un rôle prépondérant.

Propos recueillis par Georges Olivier KALIFA

Annie Neter

UNE PAUSE RELAXANTE POUR VOUS

MASSAGES  
En cabinet - 1h/1h30

Bien-être  
Shiatsu  
Pierres Chaudes  
...

UNE PAUSE RÉCUPÉRATRICE POUR VOS ÉQUIPES

MASSAGE SUR CHAISE  
Lieu de votre choix - 15/20 min.

Libère les tensions  
Efface la fatigue  
Redonne le tonus

Annie Neter

6 Rue de Castillon  
06240 Beausoleil

shiatsu.azur@gmail.com  
06 68 81 60 45

PARTICULIERS • PROFESSIONNELS • ÉVÉNEMENTS